

# СТРАТЕГИЯ ЗА КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

2019 – 2023 г.

СОФИЯ, 2019 г.

## **Съдържание**

<b>I. ВЪВЕДЕНИЕ</b> .....	2
<b>II. АНАЛИЗ НА СИТУАЦИЯТА</b> .....	5
1. Европейска рамка.....	5
1.1. Концепция на ЕС за КСО. Европейски контекст и среда. ....	5
1.2. Международни ангажименти на Република България .....	7
1.3. Международно признати принципи в областта на КСО.....	7
2. Национален контекст и среда.....	8
2.1. Национални нормативни актове и документи.....	8
2.2. Добри практики и инициативи в областта на КСО.....	11
<b>III. ВИЗИЯ ЗА РАЗВИТИЕТО НА КСО. ПРИНЦИПИ И ЦЕЛИ.</b> .....	13
1. Визия .....	13
2. Водещи принципи при реализирането на КСО: .....	14
3. Стратегически цели и приоритети .....	14
3.1. Предизвикателства в областта на КСО. Роля на държавата. ....	14
3.2. Ключови области и стратегически цели на развитие на КСО .....	16
4. Очаквани резултати от изпълнението на предвидените цели .....	21
<b>IV. ИЗПЪЛНЕНИЕ, ОТЧИТАНЕ, МОНИТОРИНГ И ФИНАНСИРАНЕ НА ДЕЙНОСТИТЕ</b> .....	21
1. Организация за прилагане на Стратегията.....	22
2. Планове за изпълнение.....	22
3. Изпълнение и отчитане на дейностите.....	23
4. Мониторинг и оценка на изпълнението.....	23
5. Финансиране .....	23

## I. ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящата Стратегия за Корпоративна социална отговорност (Стратегията) е разработена в изпълнение на Програмата за управление на правителството на Република България за периода 2017-2021 г. Стратегията доказва политическата ангажираност на правителството за подобряване качеството на живот на населението чрез прозрачни, социално отговорни бизнес практики. Посредством Стратегията правителството представя своята **визия, приоритетни цели и ангажимент** да насърчи способностите на компаниите да интегрират социално отговорните си практики в своята дейност с цел повишаване конкурентоспособността, устойчивостта на бизнеса и подпомагане реализацията на целите на устойчивото развитие.

При разработването на Стратегията е водещ **принципът** за доброволното изпълняване на дейности в сферата на корпоративната социална отговорност (КСО). По своята същност КСО представлява ангажимент от страна на ръководството на компаниите да гарантира, че управленските решения и ежедневни действия, отчитат специфичните интереси на клиентите, доставчиците, потребителите, служителите и обществеността, намираща се в районите, в които оперира компанията, в т.ч. в сферата на околната среда и на всички други субекти, спрямо които дейността ѝ има пряко или косвено отношение. Ключова предпоставка за реализирането на КСО дейности и политики е и **принципът** „Прави добро“, т.е. всеки, който има намерение да реализира КСО практики, следва преди да пристъпи към реализацията им, да е изпълнил коректно законово вменените си задължения.

В сравнение с периода на реализация на предходната Стратегия 2009 – 2013 г., следва да се отбележи, че от стандарт за бизнес етика, корпоративната социална отговорност се превръща в успешно развиващ се управленски модел, който е в основата на глобалната политика за устойчиво развитие. Това налага разширяване **обхвата на Стратегията** върху гражданските организации и публичния сектор.

Проблемните области, пред които са изправени основните заинтересовани страни и които настоящата Стратегия адресира са свързани със съвременната изключително динамична среда, характеризираща се с бързо развитие на технологиите, прилагане на иновативни подходи и решения на проблеми в различни сфери на живота. В глобален мащаб цифровата трансформация набира сили, в резултат на което възникват различни от съществуващите форми на заетост.

Следва да се отчете и ефектът, който има развитието на дигиталните технологии през този период. Търсенето и предлагането на труд чрез он-лайн платформите набира все по-голяма популярност в световен мащаб. Този факт изправя пред нови предизвикателства системите за социална сигурност, данъчните системи, прилагането на фундаменталните принципи на условия на труд като безопасните условия на труд, стабилността на заетостта, работното време и т.н. Пътят за намирането на решение пред тези предизвикателства е в пряка корелация с политиките по КСО.

В глобален аспект, настъпването на новите форми на заетост, вкл. он-лайн платформите, широкото разпространение на срочните трудови договори и др. е предизвикателство и за общественото развитие. За разлика от класическите форми на заетост, които предполагат стабилност в дългосрочен план, редовно заплащане,

социална защита, спазване на работното време и прилагане на нормите за безопасни и здравословни условия на труд, при новите форми често липсва един или няколко от тези елементи. Тази липса се отразява неблагоприятно на семейното планиране, на възможностите за покупка на жилище или за получаване на кредити. Решението на новите предизвикателства несъмнено минава през търсенето на баланс между гъвкавостта на заетостта и сигурността на работниците.

Основните заинтересовани страни от реализирането на Стратегията са фирменият мениджмънт, ръководните звена на публичните институции, заетите и служителите. В по-широк кръг към пряко заинтересованите можем да добавим потребителите на стоки, услуги и административни услуги, предоставяни от публичната администрация, корпоративните клиенти и подизпълнители по веригата с целия кръг на тяхната система, социалните партньори, граждански и академични структури и не на последно място – околната среда и прилежащите ѝ екосистеми.

В по-широкия спектър на заинтересованите страни все по-често се налага етичен избор и вземане на бързи решения в усложнена среда. Чрез социално отговорно поведение, бизнес организациите и публичните структури улесняват информирания избор на отделния индивид, като превръщат тази привилегия в индивидуална отговорност за взетите решения. Така се създават реципрочни отношения на социално отговорно поведение и се утвърждава култура на социално отговорно предлагане, потребление и отношение.

Чрез Стратегията за Корпоративна социална отговорност правителството ще подпомогне създаването на необходимите предпоставки за участие на всички заинтересовани страни – държавните<sup>1</sup> и неправителствените институции и организации, бизнеса, организациите на социалните партньори, гражданските организации, академичните среди, медии и др., в разработването и прилагането на политика за социална отговорност и инвестиции в социално отговорни практики. Визията за ролята на правителството в този процес е създаване на подкрепящи публични политики и рамкови норми, които да дават възможност за ползване на различни инструменти – правни, финансови, информационни, икономически и др., също и в комбинация.

Стратегията надгражда постигнатото в резултат на дейностите, предвидени в предходната Стратегия за корпоративна социална отговорност с времеви хоризонт 2009-2013 г. и плановете за нейното изпълнение. Като резултат от прилагането ѝ, КСО получи разпознаваемост като самостоятелна дейност, извън маркетинговите и рекламните кампании. Откри се виждането, че политиките по КСО се нуждаят от дългосрочен хоризонт и устойчивост във времето за разлика от благотворителните кампании и не се изчерпват само с договори за спонсорство и дарение. Също така се наложи изводът, че политиките по КСО не се отнасят само за корпоративните и фирмени структури, но имат своето място и в публичните структури на централно и местно равнище.

При разработването на настоящата Стратегия са взети предвид основни концепции и разбирания за корпоративна социална отговорност, залегнали в редица

---

<sup>1</sup> Съгласно Стратегия за развитие на държавната администрация 2014 – 2020 г.)

нормативни документи на ЕС, други международни документи и добри практики, реализирани от водещи в областта на КСО държави и стопански субекти. Изградена е и в съответствие с национални стратегически документи, чиито приоритети пряко или косвено са свързани с очертаните в настоящата Стратегия насоки за действие. Опира се на насоки и елементи от политиката, които имат по-дълготраен характер и по-дълъг период на проявление като изграждане на култура на социално отговорно поведение и потребление, както и повишаване осведомеността относно социално отговорни практики и дейности. При нейното разработване е приложен подход, основаващ се на добрите национални практики в тази област, систематизирани и анализирани от представителите на създадения през юни 2017 г. Консултативен съвет по корпоративна социална отговорност към министъра на труда и социалната политика.

Стратегията обхваща периода 2019 – 2023 г. и е структурирана в отделни тематични части. Раздел I разглежда основните принципи на КСО и факторите, формиращи необходимостта от разработка на нова стратегия за посочения период. В Раздел II - Анализ на ситуацията са систематизирани и анализирани добри практики и основни концепции за КСО в национален и европейски контекст, посочени са предизвикателствата и бариерите пред проявяванията на социално отговорно поведение и е обоснована необходимостта от прилагане на стратегически подход с цел широкообхватно прилагане на КСО. Визията, принципите и целите на Стратегията, стратегическите цели и дейностите за тяхното изпълнение, както и очакваните резултати от изпълнението на предвидените дейности са представени в Раздел III. Визия за развитието на КСО. Принципи и цели. В заключение последният раздел IV се отнася до изпълнението, отчитането, мониторинга и финансирането.

За периода на действие на Стратегията е предвидено реализирането на три плана за изпълнение: 2019 г., 2020 – 2021 г., 2022 - 2023 г., като се предвижда постигане на координация с мерки от други стратегически документи в областта на развитие на човешките ресурси, заетостта, демографската политика, опазване на околната среда, образованието и т.н.

Стратегията за КСО осигурява изпреварваща визия по отношение на бъдещи изменения в нормативната уредба и практики на държавните органи. Тя е документ, който интегрира секторни политики и мерки, предвидени за тяхното реализиране.

Поради динамичното развитие на темата за КСО е възможна актуализация на Стратегията при доказана необходимост, което предполага нейното разглеждане като динамично развиваща се философия и обществено съгласие по основните аспекти и същност на темата. Отговорният орган, който ще координира прилагането на Стратегията за Корпоративна социална отговорност е Министерството на труда и социалната политика.

## II. АНАЛИЗ НА СИТУАЦИЯТА

### 1. Европейска рамка

#### 1.1. Концепция на ЕС за КСО. Европейски контекст и среда.

В сравнение с периода на действие на предходната стратегия, налице са някои фундаментални промени в разбирането за КСО. През 2011 г. ЕК публикува **Съобщение относно Корпоративната социална отговорност (КСО)**<sup>2</sup>, с което въвежда ново схващане за КСО, надхвърлящо предишното възприемане<sup>3</sup> за доброволната дейност на компаниите относно интегрирането в икономическите им операции на социални и екологични аспекти.

КСО е дефинирана като **„отговорността на предприятията за въздействието, което оказват на обществото“**. Въздействието се простира (преди само върху обществото и околната среда) и върху етични и потребителски въпроси и въпроси, свързани с човешките права. Предпоставка за съобразяването и прилагането на тази отговорност е спазването на приложимото законодателство и на колективните споразумения между социалните партньори. В Съобщението на Комисията се посочва, че „за да се съобразят изцяло със своята корпоративна социална отговорност, предприятията следва да разполагат с механизъм на интегриране на социалните въпроси и въпросите на околната среда, етиката, правата на човека и потребителите в своите стопански операции и в основната си стратегия, в тясно сътрудничество със заинтересованите страни с цел: (1) оптимизиране създаването на общи ценности за техните собственици/акционери и другите заинтересовани страни, както и обществото като цяло; (2) идентифициране, предотвратяване и смекчаване на евентуалното неблагоприятно въздействие“.

Като основни акценти на КСО са поставени: **отчетността, прозрачността, публичността и отговорното поведение.**

Също така, през 2011 г. Европейската комисия публикува **сборник „Корпоративната социална отговорност - Национални публични политики в Европейския съюз“**. В него са разработени осем релевантни теми, посочващи тенденции и приоритети в публичните политики по КСО<sup>4</sup>.

През 2015 г. в Брюксел се провежда **Форум на заинтересованите страни относно КСО**, на който са направени някои общи изводи относно актуалната визия за развитието на КСО в дейността на фирмите, ролята на медиите и наличието на наднационални насоки за развитието ѝ

---

<sup>2</sup> Съобщение от Комисията до ЕП, до Съвета, до ЕИСК и до Комитета на регионите Обновена стратегия на ЕС за периода 2011 – 2014 г. за корпоративната социална отговорност

<sup>3</sup> До този момент определението на ЕК за КСО в рамките на Съобщението на Комисията от 2001 г. - COM(2001)366.) за корпоративната социална отговорност (КСО) е: „понятие, с което се означава интегрирането от страна на предприятията, на доброволна основа, на социалните и екологичните аспекти в икономическите им операции и във взаимодействието им със съответните заинтересовани страни.“

<sup>4</sup> ([https://europa.eu/newsroom/events/european-multistakeholder-forum-corporate-social-responsibility\\_en](https://europa.eu/newsroom/events/european-multistakeholder-forum-corporate-social-responsibility_en)); (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/corporate-social-responsibility-national-public-policies-european-union-compendium-2014>)

Междувременно приключи разработването на Стандарт ISO 26 000. Към момента стандартът е приет или е в процес на приемане в 104 държави по целия свят, вкл. САЩ, Индия, Китай, Канада, Германия, Обединеното Кралство, Франция, Япония, Мексико, Русия, Бразилия, както и в България (БДС ISO 26 000/2012). Не е предназначен за целите на сертифициране на системата за управление, а дава насоки в областта на социалната отговорност и може да се използва като част от политика за обществени дейности.

Чуждестранните инвестиции и износет на производства от държави с по-висока цена на труда и по-високи социални стандарти към държави с по-ниска себестойност на труда предполагат акцентирани върху нови проблеми, като част от решенията се намират в разширяването на обхвата на КСО. Пример за такова решение, намерило отражение в рамките на КСО, са т.нар. „кодекси на поведение“ – те изразяват ангажимента на корпоративните ръководства на компанията за установяване на правила на поведение на мениджмънта и работниците (понякога и за подизпълнителите и доставчиците).

Корпоративната социална отговорност има пряко отношение към Целите за устойчиво развитие.

Глобалните предизвикателства, свързани с бедността, неравенствата, климата, влошаването на околната среда, просперитета, мира и справедливостта са адресирани в приетата от световните лидери на 70-то Общо събрание на ООН на 25 септември 2015 г., нова *Глобална рамка за устойчиво развитие* - Програмата за устойчиво развитие до 2030 г (Програмата), в чиято основа са залегнали целите за устойчиво развитие (ЦУР). Идентифицирани са 17 ЦУР и общо 169 задачи, които са глобални по своето естество, общо приложими и взаимосвързани.

В Заключенията на Съвета<sup>5</sup> от 9 април 2019 г. „Към все по-устойчив Съюз до 2030 г.“ и в **Съобщение<sup>6</sup> на Комисията относно устойчивото европейско бъдеще** се посочва основната роля на Европейския съюз за оформяне на глобалната Програма до 2030 г. относно Глобалното устойчиво развитие. Програмата и визията на Европа са в пълно съответствие с ангажиментите за изкореняване на бедността и постигане на устойчиво развитие до 2030 г., за укрепване на социалното измерение с цел насърчаване на приобщаването, равенството, включително равнопоставеност на половете, и на социално справедлив преход в съответствие с Европейския стълб на социалните права, като същевременно се гарантира опазването на общите ценности на ЕС, в т.ч. демокрацията, върховенството на закона и основните права. ЕС е планирал политики в изпълнение на всички 17 ЦУР. По-конкретно с изпълнението на целите на настоящата Стратегия са свързани мерките за изпълнение на ЦУР №8 Стимулиране на траен, приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълноценна и продуктивна заетост и достоен труд за всички и ЦУР № 12 – „Осигуряване на устойчиви модели на потребление и на производство“. ЕК счита, че устойчивото бъдеще на ЕС е свързано с ефективното използване на ресурсите и действията на кръговата икономика, които ще имат за цел отделяне на икономическия растеж от използването на ресурси и

<sup>5</sup> <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8286-2019-INIT/bg/pdf>

<sup>6</sup> COM/2016/0739 „Следващи стъпки към устойчиво европейско бъдеще. Европейски действия за устойчивост

увреждането на околната среда. Устойчивото потребление ще изисква и потребителски политики, които повишават осведомеността и позволяват на потребителите да правят информиран избор, допринасящ за устойчивост. Ролята на КСО за изпълнението на тези цели е безспорна и изключително важна.

През ноември 2017 г. в Стокхолм бе представен Европейският стълб на социалните права (ЕССП)<sup>7</sup>. Стълбът има за цел фокусиране върху социалните аспекти на Съюза, справяне с безработицата, риска от бедност и социално изключване. Създаден е като динамичен инструмент, който да позволи на отговорните институции и партньори да изпълняват действия съгласно техните компетенции, като насърчава социалните иновации и нови политики. Реализирането на дейности по отношение на корпоративната социална отговорност несъмнено ще спомогнат за изпълнението на всеки един от 20-те принципи на ЕССП. Корелативното прилагане на стратегията прилагане ще бъде особено ползотворно за реализирането на принципите от Глава II на ЕССП – „Справедливи условия на труд“.

Изключителен тласък за развитие на корпоративна социална отговорност дава и приетата **Директива за оповестяване на нефинансова информация и на информация за многообразието**<sup>8</sup>.

## **1.2. Международни ангажименти на Република България**

България е страна по важни международни актове и инициативи в областта на КСО, които определят границите и възможностите за участие и включване в КСО дейности, като:

а) **универсални международноправни актове**, включително Конвенциите на МОТ относно трудовите стандарти, Всеобщата декларация за правата на човека, Международния пакт за икономически, социални и културни права;

б) **актове на Съвета на Европа и актове на Европейския съюз**, като Хартата на основните права на Европейския съюз, присъединена към Договора от Лисабон; Европейската социална харта (ревизирана) (1961 г.);

в) **други международни универсални и регионални (европейски) инициативи и документи**, като Глобалният договор на ООН от 2000 г., Международния стандарт ISO 26000 - „Указания за социалната отговорност“, който дава напътствия за основополагащите принципи и въпроси, съставляващи социалната отговорност, както и за начините на внедряването ѝ в една организация и стандарт SA 8000 – водещ стандарт за социално сертифициране на заводи и организации, показващи справедливо отношение към своите служители (Приложение 1).

## **1.3 Международно признати принципи в областта на КСО**

За дружествата, които се стремят към формален подход към КСО, особено големите дружества, са налице меродавни насоки под формата на международно

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

<sup>8</sup> 2014/95/ЕС ДИРЕКТИВА за изменение на Директива 2013/34/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи



признати принципи и насоки, по-конкретно - наскоро актуализираните Насоки на ОИСР за мултинационалните предприятия, десетте принципа на Глобалния договор на ООН, Стандарта ISO 26000 с насоки относно социалната отговорност, Тристранната декларация на Международната организация по труда за принципите относно мултинационалните предприятия и социалната политика и Ръководните принципи на ООН за бизнес и права на човека.

Този набор от основни международно признати принципи и насоки представлява обща рамка за КСО, която се развива и наскоро бе укрепена. Националната политика за насърчаване на КСО следва да отразява тази рамка.

## **2. Национален контекст и среда.**

### **2.1 Национални нормативни актове и документи.**

Националната политика за насърчаване на КСО е устойчив социален ангажимент на държавата, с нарастваща роля и значение по отношение повишаване на отговорността на фирмите и предприятията за влиянието им върху обществото, екологията и икономиката като цяло. Тя е израз на съвместните усилия на правителството и заинтересованите страни, чрез адекватни на националните особености и практика мерки, да се очертаят насоките и областите, в които бизнесът да прояви социалната си отговорност и да произведе социална добавена стойност, с цел повишаване на жизнения стандарт на всеки един гражданин и на обществото като цяло. Когато разглеждаме КСО от социална гледна точка, става въпрос за възможностите на организацията да действа отговорно спрямо своите служители, да защитава и подпомага здравето и предотвратяването на заболяемостта, безопасните условия на труд, равенството, етиката, положителните взаимоотношения с клиенти, да подпомага местната общност, спазването на правата на човека, решаването на проблемите, свързани със зависимостите, да реализира дейности по филантропия и др.

От гледна точка на националния контекст и среда за развитие на КСО следва да се отчете наличието на **национални актове**, свързани с корпоративната социална отговорност под формата на рамкови документи, нормативни актове и тематични разработки (Приложение 2). Тук се включват също проведени **изследвания и научни публикации** в областта на КСО (Приложение 3), идентифицирани **мрежи, организации и асоциации** в подкрепа реализацията на КСО, както и други **дейности и инициативи от по-общ или по-специфичен характер** като утвърденият през 2007 г. Национален кодекс за корпоративно управление НККУ (следва да се има предвид, че с утвърждаването на НККУ, разпоредбите му не стават задължителни за публичните дружества/емитентите) и отрасловото колективно договаряне.

Съществуват добри примери и традиции в областта на социалния диалог и колективното договаряне между организациите на работодателите и на синдикатите в България като инструмент за прилагане на КСО. В редица отрасли колективни трудови договори присъстват множество прояви на КСО, практикувани от фирмите в цели сектори – по отношение на подобряване условията на труд, защита на интересите на хора със специални нужди, борба с корупцията, нелоялната конкуренция, етичното поведение на работното място и т.н.

Редица икономически отрасли в България имат създадени инструменти за устойчиво развитие на браншовете – например Българската минно-геоложка камара има създаден свой собствен браншови Стандарт за устойчиво развитие, Съюзът на пивоварите в България е приел Кодекс за търговска комуникация и етични стандарти и развитие на човешките ресурси.

В контекста на Стратегията, в рамките на организациите, подкрепящи КСО, се включват както бизнес субекти, така и неправителствени организации, субекти на социалната икономика и държавни органи и институции. Всички тези субекти имат отговорности за въздействието, което дейностите им оказват върху обществото.

Националната среда се характеризира с активност в областта на КСО от страна на граждански организации, фирми, физически и юридически лица, браншови организации на социалните партньори, образователни институции и др. Често пъти те функционират като обединения и са част от световни и европейски инициативи и мрежи<sup>9</sup>, имат разпознаваем облик и създадени колективни проекти с обществена значимост и положителен ефект върху устойчивото развитие на бизнеса и обществото.

В подкрепа развитието на корпоративната социална отговорност са разработени документи, които обобщават постигнатия напредък и идентифицират тенденции и приоритети в тази област. (Приложение 3).

Като резултат от изпълнението на приоритетите и дейностите, очертани в рамките на първата стратегия за КСО 2009-2013 г., както и в резултат от проведени самостоятелни инициативи от заинтересованите страни, се очертава следният напредък:

- Броят на предприятията в България, които са приели десетте принципа за КСО на Глобалния договор на ООН само за 5 години, до 2018 г., е нараснал с повече от 150 процента;

- Повишен брой компании, които публикуват доклади и оповестяват нефинансова информация съгласно изискванията на Директива 2014/95/EU на Европейския парламент за докладване на нефинансова информация и чл. 41 от Закона за счетоводството (Обн., ДВ, бр. 95 от 08 декември 2015 г.);

- Броят компании, които са заявили да спазват принципите на Националния кодекс за корпоративно управление, приложим за публичните компании е достигнал 53 дружества;

Анализът на средата показва, че повечето от добрите примери в България са предимно на предприятия от частния сектор, с голям брой работници и служители, осъзнали влиянието, което имат върху обществото и са отделили ресурс, предимно финансов, за реализация на дейности в областта на КСО. В същото време все повече структури и от публичния сектор прилагат политики по КСО. Като добри примери за 2018 г. могат да се посочат редица общински и областни администрации, в т.ч: Областна дирекция „Земеделие“ Бургас, Дирекция „Човешки ресурси и организационно

---

<sup>9</sup> Българската мрежа на Глобалния договор е част от световната инициатива на Глобалния договор на ООН и част от Европейската мрежа за КСО - CSR Europe; пример е за организация на бизнеса, която работи по темите за устойчиво развитие. Мрежата се отличава с разработен план - Стратегически план 2015+ за действие по Целите на ООН за устойчиво развитие на Българската мрежа на Глобалния договор на ООН.

развитие“ на Министерство на икономиката, Държавна агенция „Архиви“, Агенция „Митници“ и много други<sup>10</sup>.

Специално внимание следва да се отдели и на малките и средни предприятия (МСП) и да се насърчи прилагането на КСО от тяхна страна. Това е предизвикателство за тях, доколкото не разполагат с достатъчно финансов ресурс, от една страна, и проявяват слаб интерес към реализирането на КСО дейности, от друга страна. Насърчаването на МСП за прилагането на КСО следва да се реализира посредством съчетаването на различен набор от инструменти – нормативни, информационни, партньорски, икономически. По този начин мениджмънтът на МСП ще бъде запознат с положителното и значимо влияние върху конкурентоспособността от прилагането на КСО и възможностите политиките в областта да се реализират без да е необходимо изразходването на значителни финансови ресурси.

Отговорното поведение от страна на фирмите, които поддържат социално ангажирани каузи извън обхвата на своите бизнес дейности става все по-важен елемент за техните собственици и директори. Това става все по-честа тема на разговор сред висшия мениджмънт в големите компании. Изпълнителните директори стават все по-директно свързани и отговорни за програмите за социална отговорност на своите фирми. Стойностите, които са общи при всички КСО дейности са здравето и развитието на човешките ресурси, благоденствието на обществото и опазването на околната среда.

Поради тази причина участието на всички сектори на обществото, гражданите, служителите и техните семейства, правителството и местните власти, бизнес сектора, НПО-сектора и медиите е важно. Ето защо при успешното въвеждане на КСО в дейностите на дадена организация следва да се имат предвид и здравните аспекти, от гледна точка на здравето и благосъстоянието на служителите, както и въздействието, което имат дейностите на организацията върху населението, качеството на работната среда, околната среда и средата на живот, а от тук и на повишаване на жизнения стандарт на населението. В условията на непрекъснато задълбочаващото се ниво на технологизация на производствените процеси, поддържането на високо ниво на образование и обучение на човешките ресурси се превръща в основно изискване за конкурентоспособност на една съвременна цифрова икономика.

С оглед анализа на настоящата национална и международна среда за устойчив растеж, чрез Стратегията за корпоративна социална отговорност се дават насоки за ограничаване на ***риска за организациите от неприлагане на политиките за корпоративна социална отговорност.***

Доказано, е че действията на компаниите оказват значително въздействие върху живота на гражданите в национален и международен аспект. Въздействието не е само по отношение на продуктите и услугите, които предлагат, но и на работните места и възможностите, които те създават, по отношение на условията на труд, правата на човека, здравето, околната среда, иновациите, образованието и обучението.

**За предприятията,** КСО осигурява важни ползи по отношение на управлението на риска, спестяване на разходи, достъп до капитал, връзки с клиентите, управление на човешките ресурси, устойчивост на операциите, способност за иновации и в крайна сметка - печалба.

---

<sup>10</sup> <https://www.ipa.government.bg/bg/konkursi-za-dobri-praktiki>

**За икономиката,** КСО прави компаниите по-конкурентноспособни и иновативни, което допринася за по-устойчива икономика.

**За обществото,** КСО предлага набор от ценности, върху които можем да изградим по-сплотено общество, с повишен стандарт на живот и върху което можем да базираме прехода към устойчива икономическа система.

Поради тази причина гражданите на ЕС и в частност в страната ни, с право очакват компаниите да осъзнаят своите положителни и отрицателни последици от действията си спрямо обществото и околната среда. Следователно, чрез следване на политиките за корпоративна социална отговорност, компаниите следва да приложат ефективни решения за предотвратяване, управление и смекчаване на отрицателното въздействие, което те могат да причинят, включително в рамките на тяхната глобална верига за доставки.

## **2.2. Добри практики, дейности и инициативи в областта на КСО**

През октомври 2018 г. е учредена Българска асоциация на КСО специалистите (БАКСОС). Организацията включва почти 40 водещи специалисти в областта на корпоративната отговорност и устойчивост, които от години работят за развитието и прилагането на тази концепция в българските компании.

Целта на асоциацията е създаване и утвърждаване на професионални стандарти и благоприятна обществена среда за положително отношение към професията на специалистите по корпоративна устойчивост и социална отговорност.

Не липсват примери за добри КСО практики и в държавни предприятия и органите на централната и местната власт. Забележителното при тях е, че проекти се реализират не само от големи общини като Варна, Добрич и Благоевград, но и от малки общини като Сливо поле, Смядово, Троян. Проектите са насочени основно към развитие на човешките ресурси, осигуряване на достъпна среда и опазване на околната среда. Органи на централната администрация също изпълняват инициативи на местно ниво – Областна администрация на Софийска област, Териториално поделение на Националния осигурителен институт гр. Кърджали, Дирекция „Бюро по труда“ гр. Кюстендил на Агенция по заетостта и др., насочени предимно към подобряване условията на труд.

Успешното проявление на добрите КСО практики и политики зависи от тяхното познаване и формираните умения за прилагането им. В тази насока както в областите на висшето, така и в областта на средното образование съществуват добри предпоставки и условия за провеждане на курсове, изучаване на дисциплини по КСО и организиране на образователни програми с подобна насоченост. В някои специализирани средни училища се изучават дисциплини, имащи отношение към сферата на социално отговорното икономическо развитие.

Като част от добрите практики и дейности в областта на КСО може да се посочат множеството проведени **конференции и конкурси** (Приложение 4) по темата с цел по-добро разбиране и осъзнаване ползите и ефектите както за бизнеса, така и за обществото като цяло от корпоративното социално отговорно поведение.

В частния сектор най-голяма активност отбелязват големите компании, предимно в сферата на услугите (телекомуникациите, софтуера, търговски вериги), но не липсват

и производствени предприятия. Добрите практики и проекти на български компании се отличават ежегодно в рамките на конкурси за отговорен бизнес, организирани от бизнес сдружения и неправителствени организации.

Става все по-очевидно, че дългосрочният финансов успех на една фирма, нараства успоредно с реализирането на КСО дейности. Очакванията са, че бизнесът ще продължи да се ангажира в области, които преди са били приоритет на обществения сектор - от здравеопазване и образование, до инвестиране в човешкия капитал и опазване на околната среда. Бизнес субектите вече не са само част от пазара, те са това, което създава пазарът и това е причината, която поражда много пространство за социални иновации.

Фирмите-пионери в България, които първоначално прилагат своята КСО под формата на единични проекти от определени области, постепенно започват да интегрират КСО в системите си за управление, като я превръщат в неразделна част от цялостната си стратегия. Най-честите дейности включват грижа за служителите – обучения, квалификация и преквалификация, мерки за защита на околната среда и подпомагане на общностите, намиращи се в районите на опериране компанията, взаимоотношения с доставчиците и т.н. Систематичният подход и синергията се възнаграждат. Това оформя основата за новата Стратегия на Република България за КСО.

С оглед на гореизложеното и налагащия се паралел със Стратегията за периода 2009-2013 г., може да се направят следните констатации, които насочват към необходимостта от актуализация на визията и стратегическите цели за развитие на КСО за периода 2019-2023 г.:

Стратегията за КСО за периода 2009-2013	Стратегията за КСО за периода 2019-2023
Повишаване осведомеността на заинтересованите страни за КСО относно същността и прилагането на КСО	Устойчиво прилагане на прозрачни, социално отговорни управленски и бизнес практики
Създаване и укрепване на капацитета на експертите на заинтересованите страни в областта на КСО	Постигане на по-висок дял на социално отговорно инвестиране и потребление
Създаване на правна и институционална среда, подкрепяща прилагането на КСО	Утвърждаване на среда, която насърчава компаниите да включват в дейността си национални и международни практики и изисквания за социално отговорно поведение и управление
Утвърждаване на практики за прозрачно управление	Обвързване на КСО и социалната икономика
Повишаване отговорността на предприятията по отношение на опазване на околната среда	

Предходната стратегия до голяма степен е изпълнила целта си за популяризиране на КСО. Реализирани бяха голям брой информационни мероприятия както от структури на администрацията, така и в сътрудничество със социалните партньори, от отделни фирми и НПО. Държавата ще продължи да насърчава развитието на политики на социално отговорно управление на предприятията с държавно и общинско участие. Внимание ще се насочи и към развитие на темата в образователните институции.

Стратегията за 2019 - 2023 г., стъпвайки върху постигнатите резултати, си поставя за цел да утвърди КСО като устойчив и отговорен модел на бизнес управление.

Предходната Стратегия си бе поставила за цел да представи КСО пред българската общественост, да насърчи създаване на образователна и институционална рамка за развитието ѝ и да презентира добрите практики в областта. Новата Стратегия надгражда прилагането на КСО като социално отговорен, прозрачен и устойчив бизнес модел на фирмено и институционално управление, като използва постигнатите от предходната Стратегия резултати и имплементира актуалните европейски и международни документи.

Към настоящия момент информация за състоянието на дейностите по КСО в страната се събира единствено чрез различни извадкови проучвания. Поради тази причина, през периода 2019-2023 г. Стратегията цели и иницирането на изчерпателна статистическа отчетност за развитието на КСО сред стопанските субекти и НПО.

Предвид повишаване на обществената значимост на социалната икономика, новата Стратегия ще търси разгръщане и задълбочаване на връзките между социалната икономика и КСО като успешен управленски бизнес модел.

### **III. ВИЗИЯ ЗА РАЗВИТИЕТО НА КСО. ПРИНЦИПИ И ЦЕЛИ.**

#### **1. Визия**

*Устойчиво развитие на конкурентоспособни, привлекателни за работната сила, социално приобщаващи бизнес структури, органи на административното управление и граждански организации, осигуряващи достоен труд и баланс на интересите между заинтересованите страни.*

Корпоративната социална отговорност включва обществените ангажименти на организациите спрямо общността, опазването на околната среда и създаването на качествени взаимоотношения с всички заинтересовани страни. Концепцията за социална отговорност следва да се реализира на няколко нива:

- **Базово ниво – прилагане на добрите трудови, екологични и антикорупционни практики** : осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд и живот на работниците; недискриминация и равни възможности; отговорности и политики на компаниите по отношение коректното плащане на осигуровките, работните заплати; разкриване на нови работни места; преодоляване на недекларирания заетост, преодоляване на недостатъчната информираност относно елементите на трудовите договори; прозрачност на информацията; зачитане интересите на всички заинтересовани страни; благотворителност; управление на въздействието

върху околната среда (въздух, води, почви, материали, отпадъци); осигуряване на благоприятна среда за социален диалог

- Оперативно ниво – **осигуряване и прилагане на балансиран и етичен мениджмънт чрез социално, икономическо и екологично (вкл. рециклиране на ресурсите) представяне:** повишаване на квалификацията; създаване на системен подход при управление на човешкия капитал (благоприятна работна среда, учене през целия живот, социални придобивки, кариерни пътеки, баланс на работа и личен живот); медицински прегледи и профилактика; предоставяне на жилище; екологично чисти производства; индустриална симбиоза, оползотворяване на отпадъците; ползване на алтернативни енергийни източници; използване на услуги, за чието извършване се наемат работници със законни трудови договори; антикорупция; инвестиции в местните общности за подкрепа на местното производство и развитие;
- Висше ниво – **социално отговорен стратегически мениджмънт, основан на създаването на споделена стойност:** социални иновации; практики на колективна социална отговорност; дарителство, доброволен труд, подпомагане подобряването на местната инфраструктура и др.

## **2. Водещи принципи при реализирането на КСО:**

1. Партньорство и диалог – възможно най-широко участие на всички институции на национално, регионално, областно и общинско равнище, бизнес структури, граждански организации, медии, потребители и др. Спазването на принципа на партньорство ще допринесе за ефективното изпълнение на Стратегията и повишаване на капацитета за развитие на предприетите мерки и дейности;

2. Концентрация – изпълнението на Стратегията ще бъде съсредоточено върху конкретни области и дейности, свързани с насърчаване развитието на социално отговорни бизнес практики;

3. Допълняемост – планираните в Стратегията дейности ще се допълват с инициативи, изпълнявани и финансирани извън планираните в Стратегията. Дейностите в Стратегията кореспондират с основни политики, насочени към развитие на социално отговорно поведение, очертани в други стратегически документи и национални програми (Приложение 5);

4. Всеобхватност – създаване на подходяща среда, в която ще бъдат създадени условия и реализирани дейности за насърчаване и развитие на КСО. Благоприятната среда включва бизнес средата, средата на потребителите, медиите, висшите училища, специализираните средни училища, неправителствения сектор, органите на централната и местната власт и др.;

5. Устойчивост във времето – продължаване на действията за постигане на целите на настоящата Стратегия и след изтичането на времеви ѝ хоризонт;

## **3. Стратегически цели и приоритети**

### **3.1. Предиизвикателства в областта на КСО. Роля на държавата.**

Поемането на споделена социална отговорност и отговорност при потреблението от страна на компаниите, административните структури, гражданските организации и отделните хора ги очертава като творческа и движеща сила на една отворена екосистема за устойчиво развитие.

Тук могат да бъдат очертани следните предизвикателства, спрямо които политиката по КСО в България следва да се концентрира:

1. Все още недостатъчната информираност относно КСО и разпространението на добрите практики в тази област (липсва достатъчно информация относно добри практики в България и в рамките на другите държави-членки); често пъти не само липсват подготвени кадри, но и познание от страна на мениджмънта за прилагане на КСО;

За да бъде по-широко прилагана КСО в България е необходимо публично признание, мотивиране, насърчаване и подкрепа за целия спектър от структури, провеждащи последователна политика на прилагане на добрите практики на корпоративна социална отговорност;

2. Нараства броят на компаниите, които въвеждат принципите и практиките на корпоративната социална отговорност, но е необходимо заинтересованите страни включително и малките и средни предприятия, да бъдат насърчавани да прилагат по-широкообхватни, международно признати корпоративни модели и стандарти. Такива модели и стандарти следва да бъдат част от дългосрочна стратегия, чрез която да постигат устойчив растеж, както и да изискват спазването на стандартите, към които те са избрали да се придържат и от техните подизпълнители и доставчици по веригата;

3. Необходимо е да се стимулира включването на заинтересованите страни в дейността по въвеждането на принципите и практиките на КСО;

Сериозно предизвикателство е по-добрата комуникация и координация в рамките на ангажираните и заинтересовани страни.

4. Недостатъчно висок процент на внедряване на съответните системи за управление (на качеството, на околната среда, надграждането на минималните законови изисквания за безопасни и здравословни условия на труд и др.);

5. Недостатъчно внимание към КСО в процеса на колективното трудово договаряне на ниво икономически дейности и на браншово ниво;

6. Липсата на или слабото партньорството между заинтересованите страни по прилагане на КСО, в т.ч. насърчаване на местните власти да разработват и прилагат политики в областта на социалното отговорно поведение, чрез които да се формират положителни нагласи в местните хора. Също така следва да се насърчават такива КСО практики, които развиват местните общности. Местните и регионалните органи трябва да бъдат насърчавани и подпомагани да използват структурните фондове на ЕС в подкрепа на развитието на КСО и особено сред местните МСП;

Неотменна роля на държавата е провеждането на политики, гарантиращи обществен интерес. В това си качество, особено важна е нейната роля, свързана с утвърждаване на КСО поведение на отделните страни. В същото време тя има и подпомагаща роля за:

- създаване на благоприятни условия за насърчаване на социално отговорно поведение на предприятията и неговото отчитане;



- формирането на позитивно отношение в обществото в подкрепа на предприятията със социално отговорно поведение, в т.ч. чрез организиране на образователни, информационни и осведомителни кампании;

- сътрудничество, активен и открит диалог между всички заинтересовани страни за намиране на най-благоприятно решение и постигане на добър баланс между техните интереси;

- координация на действията и обединяване на усилията на отделните заинтересовани страни за възстановяване на доверието по между им и изграждане на устойчива и благоприятна среда за живот и развитие;

- ясно отразяване на принципите и периодична оценка на нагласите за прилагането на КСО модела;

- насърчаване на мултинационалните компании да спазват принципите и насоките на КСО на територията на страната ни;

Държавата следва да играе активна роля за насърчаване на социално отговорни практики в обществото, като **популяризира, насърчава, подпомага въвеждането, включително и прилага КСО** в компаниите, в т.ч. и в държавните<sup>11</sup>, и **създава условия за ефективни партньорства** между всички заинтересовани страни. Държавата следва да има засилена роля като **координатор** за ускореното прилагане на политиките в сферата на КСО.

Ролята на държавата в процеса на въвеждане на добри практики в тази област е свързана със **създаване на подкрепящи публични политики**, които да дават възможност за ползване на различни инструменти – правни, финансови, информационни, икономически и др., също и в комбинация;

### **3.2. Ключови области и стратегически цели на развитие на КСО**

При определяне на стратегическите цели се изхожда от следното разбиране за корпоративна социална отговорност:

(1) доброволен ангажимент от страна на държавните и неправителствените институции и организации, бизнеса, организациите на социалните партньори, гражданските организации, академичните среди, медии и др. да дадат своя принос за социалното, икономическото и устойчиво развитие, принос, който надхвърля нормативно определените изисквания по отношение на условията на труд, трудовите правоотношения, опазване на околната среда и т.н.;

(2) стратегически и системен управленски модел, инкорпориращи елементи на материалната и нематериалната подкрепа на социално отговорни дейности, вкл. на граждански организации и инициативи;

(3) основава се, освен на доброволност, още и на солидарност и сътрудничество в процеса на своята реализация.

Стратегическите цели и приоритетни области на развитие на социално отговорно поведение от страна на компаниите предполагат дейности от страна на правителството

---

<sup>11</sup> Добри практики в областта на КСО реализират напр. НЕК ЕАД (за осигуряване на качествен отход на служителите и техните семейства, както и за повишаване сигурността при пътуване към и от работното място), АЕЦ „Козлодуй“ ЕАД за повишаване качеството на живот на гражданите на гр. Козлодуй, „Летище София“ ЕАД (Инициативи „Училище за авиация“, „1-ви юни на Летище София“);

по отношение на диалога и дискусиите, взаимната ангажираност между компаниите, общностите и другите групи по интереси и заинтересовани страни. Целта е да се създаде позитивен климат за отговорно инвестиране и отговорно потребление.

От изключителна важност е изричното ангажиране на човешките ресурси на отделните компании, които ще бъдат включени в дейността по прилагане на практики на корпоративна социална отговорност както във вътрешен план, така и във външен, чрез създаване на коалиции, в качеството си на средство за реализиране, а не като цел.

**Ключовите области, с акцент развитието и прилагането на КСО, са следните:**

1. Комуникация и сътрудничество между всички структури, които влизат в екосистемата на КСО;
2. Разпространяване, въвеждане и спазване на международните стандарти за поведение;
3. Международно сътрудничество в областта на КСО;
4. Социална икономика и социално предприемачество;
5. Образование, обучение и проучване;
6. Добри практики;
7. Потребителски интереси;
8. Изграждане на култура на социално отговорно инвестиране.

**Стратегическите цели** са свързани с: (1) подобряване на прозрачността на КСО и разпространението на добри практики; (2) повишаване равнището на доверие в бизнеса и развитието на социално отговорна потребителска култура; (3) насърчаване на иновациите и инвестициите в отговорно бизнес поведение, насочени към стимулиране конкурентоспособността на фирмите, стабилността и дългосрочния растеж на икономиката; (4) създаване на предпоставки и възможности за обвързване на КСО практики и социално предприемачество като средство за подобряване както на работната среда и условията на труд, така и на конкурентоспособността на икономиката като цяло.

**Стратегическа цел 1: Устойчиво прилагане на прозрачни, социално отговорни управленски и бизнес практики.**

***Индикатор за резултат:*** 10 % ръст на броя на предприятията, декларирали КСО дейности за периода на изпълнение на Стратегията.

**Оперативна цел 1.1:** Утвърждаване ролята на държавата като водещ фактор в популяризирането и насърчаване успешното прилагане на дейности и политики в областта на КСО и социалноотговорното потребление.

**Мерки:**

**1.1.1** Разработване на политика и планиране на конкретни дейности за социална отговорност и интегрирането ѝ/им в плановите документи на всяка организация от публичния сектор;

**1.1.2** Насърчаване изграждането на платформи с цел създаване на успешни партньорства по определени тематика за реализиране на конкретни политики;

**1.1.3** Стимулиране залагането на КСО дейности и въвеждане на инструменти за оценката им (в случай на наличие на такива) при създаване на партньорства между държавни/общински структури и представители на бизнеса.

**Оперативна цел 1.2:** Насърчаване развитието на политика на социално отговорно управление на предприятията с държавно и общинско участие и в структурите на публичната администрация.

Мерки:

**1.2.1** Подготовка на методически пособия за насърчаване развитието и прилагането на политика на социално отговорно управление на предприятията с държавно и общинско участие - например изготвяне на указания за подготовка и публикуване на доклади за устойчивост в съответствие с определен международен стандарт – Глобална инициатива за докладване (GRI), Глобалния договор на ООН, др.;

**1.2.2** Популяризиране на Националния Кодекс за корпоративно управление за всички предприятия и бизнес структури.

**Оперативна цел 1.3:** Повишаване на информираността относно ползите от реализирането на КСО практики.

Мерки:

**1.3.1** Реализиране на информационни кампании, семинари и др.;

**1.3.2** Медийно отразяване на добри практики в областта на КСО (включително) и на инициативите за насърчаването им от страна на държавата;

**1.3.3** Повишаване информираността на аташетата по трудови и социални въпроси към посолствата на Република България относно КСО дейностите на българските фирми.

**Оперативна цел 1.4:** Повишаване капацитета на ангажираните с КСО лица в рамките на заинтересованите структури.

Мерки:

**1.4.1** Разработване на обучителни програми и организиране на обучения;

**1.4.2** Издаване на наръчници и ръководства за прилагане на добри практики.

**Оперативна цел 1.5:** Насърчаване въвеждането на социално отговорни иновации в производствения процес.

Мерки:

**1.5.1** Осигуряване на съдействие и улесняване на сътрудничеството между бизнеса и научните организации.

**Стратегическа цел 2:** Стимулиране на КСО перспективата при ресурсното инвестиране и потребление.

*Индикатор за резултат:* ръст от 5% на броя на сключените браншови колективни трудови договори, в които са включени и елементи на корпоративна социална отговорност за периода на изпълнение на Стратегията.

**Оперативна цел 2.1:** Инициране на мрежи за улесняване на партньорства.

Мерки:

**2.1.1** Осигуряване на пространство/платформи за диалог и дискусии, за проява на взаимна ангажираност между компаниите, общностите и другите групи по интереси и заинтересовани страни;

**2.1.2** Осигуряване на възможности чрез тристранния диалог и колективните трудови договори и подпомагане създаването на коалиции и клъстери по КСО на доброволна основа между браншови организации.

**Оперативна цел 2.2:** Улесняване на диалога между заинтересованите страни и на международно ниво за осигуряване на консултации в областта на КСО, отчитащи спецификата на конкретните страни, където оперират или ще оперират български компании.

Мерки:

**2.2.1** Повишаване информираността относно КСО на търговски посредници и др., които представят български компании в други страни;

**2.2.2** Създаване на възможности за споделено информиране и консултиране;

**2.2.3** Организиране на семинари за потенциални инвеститори, на които да бъде представена спецификата на КСО дейностите в България;

**2.2.4** Насърчаване приемането на т.нар. Кодекс на поведение;<sup>12</sup>

**2.2.5** Инициране на информационни кампании сред потребителите относно ползите и печалбите от отговорното потребление.

**Стратегическа цел 3:** Утвърждаване на среда, която насърчава компаниите и публичните структури да включват в дейността си национални и международни практики и изисквания за социално отговорно поведение и управление.

*Индикатор за резултат: 15 % ръст на броя фирми, закупили стандарт БДС ISO 26000/2012 - указания за основните принципи на социалната отговорност и не по-малко от 300 лица, подготвени КСО специалисти за периода на изпълнение на Стратегията.*

**Оперативна цел 3.1:** Подобряване на координацията на хоризонтално ниво между държавните органи и независимите институции в областта на КСО.

Мерки:

**3.1.1** Включване на теми в областта на КСО за разглеждане в Националния координационен механизъм по правата на човека, особено в случаи, в които темата КСО кореспондира с темата за правата на човека;

**3.1.2** Включване на теми в областта на КСО за разглеждане в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

---

<sup>12</sup> Система от правила, които са насочени към препотвърждаването на права, които са от полза не само за работниците и служителите, но и за самата компания и нейните филиали или на права, чието нарушаване може да доведе до наказание за компанията и филиалите ѝ;

**Оперативна цел 3.2:** Интегриране на КСО в обучението, образованието и научната дейност.

Мерки:

**3.2.1** Запознаване на учениците от среден и горен курс със същността на КСО;

**3.2.2** Продължаване на усилията по въвеждане на учебни дисциплини във висшите училища, свързани с корпоративната социална отговорност;

**3.2.3** Насърчаване на обучения в посочената област.

**Оперативна цел 3.3:** Подобряване на нормативната база в подкрепа на социално отговорното потребление.

Мерки:

**3.3.1** Насърчаване проучванията и изготвянето на предложения за подобряване на нормативната база;

**3.3.2** Насърчаване органите на местната власт да реализират възможности, чрез които да осъществяват политики или дейности в областта на КСО;

**3.3.3** При отчитане на доброволния характер на тези дейности, насърчаване компаниите, които кандидатстват за публично финансиране, да потвърдят своя ангажимент за реализиране на дейности в областта на КСО, а в определени случаи да извършват оценка или анализ на рисковете в областта на КСО;

**3.3.4** Насърчаване на компаниите да изискват от подизпълнителите по веригата и доставчиците си да спазват основните права на човека, залегнали в Хартата на ООН и основните конвенции на МОТ.

**Оперативна цел 3.4:** Подобряване на статистическата отчетност и утвърждаване на прозрачност в отчетността в областта на КСО.

Мерки:

**3.4.1** Провеждане на статистическо наблюдение за наличието на КСО дейности в предприятията;

**3.4.2** Насърчаване на социалния одит, включително за изпълнението на индикаторите за отчитането на КСО практики.

**Стратегическа цел 4:** Обвързване на КСО и социалното предприемачество

*Индикатор за резултат:* не по-малко от 150 броя реализирани търговски и/или други партньорства между предприятията от конвенционалния бизнес и социалните предприятия.

**Оперативна цел 4.1:** Повишаване на информираността относно свързаността между тях.

Мерки:

**4.1.1** Провеждане на кампании, обучения, семинари и др. сред конвенционалния бизнес (най-вече сред МСП) за разясняване на същността, конкурентните предимства и ползите от социалното предприемачество.

**Оперативна цел 4.2:** Насърчаване на сътрудничеството между конвенционалния и социалния бизнес.

Мерки:

**4.2.1** Популяризиране на примери за ползотворно сътрудничество;

**4.2.2** Насърчаване на конвенционалния бизнес да създава социални предприятия.

#### **4. Очаквани резултати от изпълнението на предвидените цели**

**А)** Създадени от страна на държавата условия, гарантиращи насърчаването и разпространението на политиките в областта на КСО. Поддържана прозрачност и зачитане на концепцията за социална отговорност не само сред предприемаческите субекти, но и сред държавната администрация и органите на местното управление. Подпомагане от страна на държавата за разпространението на корпоративната социална отговорност, чрез създадени подходящи условия за разрастването ѝ;

**Б)** Предоставени отличия за социално отговорно поведение с цел подпомагане на социално отговорните фирми от страна на държавата, вкл. и чрез разрешаване използването на КСО лого за номинираните и носителите на награди от годишни конкурси за КСО, организирани от МТСП;

**В)** Изграден по-добър имидж и повишена конкурентоспособност на българския бизнес – в следствие изпълнението на стратегическа цел 2;

**Г)** Изградена култура на социално отговорно инвестиране и потребление; създадени мрежи и партньорства;

**Д)** Повече компании ще използват законови възможности за реализиране на социална отговорност;

**Е)** Създадена практика на обвързаност на социално отговорното управление на компаниите и социалното предприемачество;

**Ж)** Изградена потребителска култура за социално отговорно потребление в условията на изчерпване на природните ресурси и повишаване на замърсяването с промишлени отпадъци;

**З)** Фокусиране на общественото и медийното внимание по отношение на КСО не само върху широкомащабни проекти и награди за национални дейности на големи компании, но и по отношение на малки и средни предприятия, които също реализират инициативи в областта на КСО;

#### **IV. ИЗПЪЛНЕНИЕ, ОТЧИТАНЕ, МОНИТОРИНГ И ФИНАНСИРАНЕ НА ДЕЙНОСТИТЕ**

Реализирането на Стратегията предполага участието на широк кръг заинтересовани страни на основата на партньорство, инициативност, диалог с публичните структури, бизнеса, социалните партньори, неправителствените организации, академичните среди, медиите, потребителите.

От страна на държавните институции е важно да се определят ясни отговорности за интегриране в техните стратегии и планове, споделяне на добрите практики и

измерване на ефектите от КСО и човешкия ресурс, с оглед подобряване на координацията и осигуряване на регулярен контакт и предоставяне на адекватна и навременна информация. Особено активна роля следва да имат онези министерства, които в най-голяма степен са заинтересовани от изпълнението на Стратегията като: Министерство на труда и социалната политика (МТСП), Министерството на образованието и науката (МОН), Министерството на икономиката (МИ), Министерството на околната среда и водите (МОСВ), Министерството на регионалното развитие и благоустройството (МРРБ), Министерството на здравеопазването (МЗ), Министерство на външните работи (МВнР) и други.

Органите на местната власт, социалните партньори, представителите на бизнеса и гражданския сектор, на медиите, на академичните среди са сред идентифицираните заинтересовани страни, от които се очаква също активна роля и подкрепа за реализацията на Стратегията.

Ключов партньор са и потребителите. Тяхното участие и включване като заинтересована страна е изключително важно и необходимо с оглед на създаването на потребителска култура и също социално отговорно поведение при избор на дадена стока или услуга. За тази цел е необходимо да бъдат укрепени организациите на потребителите и създаден необходимия капацитет и нагласи.

### **1. Организация за прилагане на Стратегията**

Органът, определен да координира създаването и изпълнението на Стратегията в Република България е Министерството на труда и социалната политика (МТСП). При подготовката на Стратегията е използвано междуведомствено сътрудничество чрез създадения към министъра на труда и социалната политика Консултативен съвет по корпоративна социална отговорност, принос на социалните партньори, неправителствени организации, представители на академичните среди и др.

### **2. Планове за изпълнение**

Изпълнението на Стратегията за корпоративна социална отговорност се осъществява чрез конкретни дейности, включени в двугодишни планове. Дейностите се изпълняват самостоятелно или в сътрудничество между заинтересованите страни. В плановете се посочват водещите институции, партньорите, сроковете за изпълнение на мерките и финансирането им, като се посочва и източникът на финансиране. Плановете се съставят след като бъдат разработени и консултирани от представителите на Консултативния съвет по корпоративна социална отговорност към министъра на труда и социалната политика. За съставянето на плановете се използва интегриран подход и координация от страна на отговорната структура - отдел „Социална икономика и социална отговорност“, дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции“.

За периода на изпълнение на Стратегията се разработват три плана, обхващащи следните периоди: 2019 г., 2020-2021 г., 2022 - 2023 г. С цел гъвкавост и адаптивност към промените в средата са възможни актуализации на плановете, при доказана необходимост. Плановете се приемат с Решение на Министерски съвет.

### **3. Изпълнение и отчитане на дейностите**

Изпълнението на предвидените в плановете дейности се осъществява съобразно заложеното, а отчитането се осъществява чрез изготвяне на отчети, които се приемат от Консултативния съвет по КСО към министъра на труда и социалната политика. Изготвянето на отчетите се осъществява от отговорната в МТСП структура на база на предоставената от заинтересованите страни информация и събраната чрез специално организирани проучвания по предварително определени показатели информация. С цел популяризиране на резултатите от изпълнението на дейностите отчетите се публикуват на специално създадена интернет страница.

### **4. Мониторинг и оценка на изпълнението**

Регулярно се осъществява мониторинг и оценка на изпълнението, изразяващи се в периодичен преглед на достигнатото ниво на изпълнение на заложените дейности. Мониторингът се осъществява от Консултативния съвет по КСО и се прави периодично на всеки 12 месеца, като за целта се подготвя кратък доклад от страна на МТСП, която координира работата на Консултативния съвет по корпоративна социална отговорност относно постигнатия напредък.

В плановете за действие в изпълнение на Стратегията са формулирани ключови индикатори за изпълнението.

Мониторинговият доклад и оценката на изпълнението са обект на публичност и прозрачност посредством тяхното огласяване и публикуване на специализирана интернет страница.

### **5. Финансиране**

За да бъдат реализирани целите на Стратегията и изпълнени дейностите, заложи в плановете за изпълнение, се осигурява необходимото финансиране чрез програмното бюджетиране на Министерство на труда и социалната политика за съответната година, както и чрез привличане на средства от други източници – оперативни програми, програми по двустранни сътрудничества, средства, предвидени за изпълнение на дейностите от страна на заинтересованите страни, така че да спомогнат за постигане на целите, заложи в настоящата Стратегия.



## **ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

### **Основни международни и регионални (европейски) инициативи и документи:**

- Глобален Договор на ООН от 2000 г.;
- Ръководни принципи за бизнеса и правата на човека на ООН;
- Насоки на ОИСР за мултинационалните компании;
- Тристранна декларация за принципите относно мултинационалните компании (МНК) и социалната политика на МОТ;
- Международен стандарт ISO 26 000 - „Указания за социалната отговорност“;
- Международен стандарт (МОТ) SA 8000 – „Система за управление на социалната отговорност“;
- Работен документ на Европейската комисия SWD (2019) 143 final (07813/19) „Корпоративна социална отговорност, отговорно бизнес поведение, бизнес и човешки права – преглед на напредъка“;
- План за действие на Европейския съюз в областта на човешките права и демокрацията 2015 – 2019 г.;
- Европейски стълб за социалните права, 2017 г.;
- „Основни насоки за мултинационалните предприятия“ на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие;
- Наръчник на Европейската комисия за зелени обществени поръчки „Купувай зелено!“, 3-то издание.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

### **Национална рамка:**

- Програма за управление на правителството на Република България за периода 2017-2021 г.;
- Национална програма за реформи за 2019 г.;
- Национална концепция за социална икономика;
- Закон за предприятията на социалната и солидарната икономика;
- Национален план за действие по заетостта (ежегодна актуализация)
- Кодекс за социално осигуряване;
- Кодекс на труда;
- Закон за уреждане на колективните трудови спорове;
- Закон за опазване на околната среда;
- Закон за защита на потребителите;

### **ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

#### **Изследвания и научни публикации в областта на КСО в Република България :**

- „Корпоративната социална отговорност – някои подходи и добри практики”, - Анализ на Икономическия и социален съвет, декември 2009 г.;
- „Социалният одит – опит и перспективи за развитие”, - Анализ на Икономическия и социален съвет, декември 2010 г.;
- „Корпоративната социална отговорност – достижения и предизвикателства“, - Становище на Икономическия и социален съвет, 2015 г.
- Стефанова, М. Състоянието на КСО в България, годишен преглед за 2018 г., , 2019 г.
- Славова, И. Корпоративната социална отговорност в България: развитие, ограничения и предизвикателства, , УНСС, сп. Икономически и социални алтернативи, брой 2, 2015;
- Бакърджиева, Р. Емпирични доказателства за корпоративна социална отговорност в българските компании, , Институт за икономически изследвания на БАН;
- Дечев, Т. и Бояна Димитрова Новите хоризонти на корпоративната социална отговорност - CSR като маркетингова стратегия и фактор за набирането на човешки ресурси в компаниите, , 2019 г.
- Пейчева, М. Социален одит и одит на човешките ресурси, АТЛ-50, С.2015г., 214 страници, ISBN 978-619-7194-06-7.
- Пейчева, М., Социален одит и стандарти за социална отговорност, АТЛ-50, С.2019г., 257 страници, ISBN 978-619-7194-47-0

### **ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

#### **Добри практики, дейности и инициативи в областта на КСО:**

- Годишни награди за отговорен бизнес на Българския форум на бизнес лидерите;
- Ежегоден конкурс за добри практики и иновации от дейността на администрацията, организиран от Института по публична администрация;
- Годишни награди за благотворителност и корпоративна социална отговорност „Златно сърце”;
- Европейски награди в областта на корпоративната социална отговорност „Вдъхновяващи партньорства за иновации и промяна“;
- Академична мрежа за социална отговорност в УНСС
- Българска асоциация на КСО специалистите (БАКСОС)

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

### **Стратегически документи и национални програми:**

- Схема на Европейския съюз за управление на околната среда и одит (EMAS). EMAS е отворена за всички видове организации, които искат да подобрят своите екологични резултати. Обхваща всички сектори на икономиката и услугите и е приложима в целия свят.
- Национален план за действие по управление на устойчивите органични замърсители (УОЗ) в България 2012 – 2020 г.
- Национален план за управление на отпадъците за периода 2014-2020 г.
- Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г.
- Национална стратегия за насърчаване на МСП в България 2014-2020 г.
- Иновационна стратегия за интелигентна специализация на Република България 2014 - 2020 г.